

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2024, Том 16, № s1 / 2024, Vol. 16, Iss. s1 <https://esj.today/issue-s1-2024.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/53FAVN124.pdf>

5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Степурин, И. В. Специфика механизма функционирования российского рынка труда / И. В. Степурин, О. Н. Мисько // Вестник евразийской науки. — 2024. — Т. 16. — № s1. — URL:

<https://esj.today/PDF/53FAVN124.pdf>

For citation:

Stepurin I.V., Misko O.N. Specifics of the functioning mechanism of the Russian labor market. *The Eurasian Scientific Journal*. 2024; 16(s1): 53FAVN124. Available at: <https://esj.today/PDF/53FAVN124.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 338

Степурин Иван Викторович

ФГБОУ ВО «Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Санкт-Петербург, Россия
E-mail: stepurin-iv@ranepa.ru

Мисько Олег Николаевич

ФГБОУ ВО «Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Санкт-Петербург, Россия
Заведующий кафедрой «Экономики»
Доктор экономических наук
E-mail: misko-on@ranepa.ru

Специфика механизма функционирования российского рынка труда

Аннотация. Данная статья рассматривает особенности механизма функционирования российского рынка труда. Главное внимание в работе уделено особенностям формирования спроса на отечественном рынке труда и сравнению их с опытом зарубежных стран, а также механизмам изменения спроса и предложения труда. Еще один важный пункт, рассматриваемый в статье, — это структурные особенности российского рынка труда.

В статье авторы анализируют текущее состояние рынка труда в России, определяют его специфику, выявляют основные тенденции и проблемы, которые влияют на его эффективность. Исследуется эластичность предложения на рынке труда для разных социально-демографических групп: женщин, мужчин, одиноких матерей, пенсионеров. Особое внимание уделяется вопросам занятости, безработицы, заработной платы, в том числе резервной заработной платы и трудовой миграции. Рассматривается поведение индивида на рынке труда, его предпочтение иметь скорее низкооплачиваемую работу, чем вовсе остаться без средств к существованию, для рассмотрения данного тезиса используется проверка закона Оукена для России. В статье отмечается многофакторное влияние экономики, политики государства и социокультурных аспектов на рынок труда в России. Также в работе отражается эволюция структуры рабочих мест в России, происходящая под влиянием технологического прогресса и роста отечественной экономики.

В заключении авторы делают выводы о необходимости реформирования и совершенствования механизма функционирования российского рынка труда для повышения его эффективности и устойчивости, предлагают конкретные меры со стороны спроса и со стороны предложения труда.

Ключевые слова: рынок труда; механизм функционирования рынка труда; эффективность; качество; экономический эффект; спрос и предложение на рынке труда; эластичность предложения труда

Введение

Рынок труда России представляет собой весьма интересный объект для рассмотрения, что обусловлено специфическими чертами, которые определяют соответственно и особую реакцию зарплат, спроса и предложения труда на изменения основных макроэкономических переменных. Более того, сам механизм подстройки спроса и предложения труда в корне отличается от аналогичных механизмов рынков труда стран Западной Европы, где равновесие устанавливается в согласии с кейнсианской моделью.

Актуальность работы: в данной работе акцент будет сделан на рассмотрении особенностей в формировании спроса на рынке труда в сравнении с зарубежными странами, а также механизмов подстройки спроса и предложения труда. Также будут проанализированы некие структурные особенности рынка. Данная тема остаётся актуальной, так как без подробного анализа специфики функционирования рынка труда невозможно ни макроэкономическое прогнозирование показателей занятости и безработицы, ни проведение эффективной макроэкономической политики.

Цель исследования — изучить специфику механизмов функционирования российского рынка труда.

Объектом исследования является рынок труда Российской Федерации.

Предметом исследования являются специфические особенности рынка труда Российской Федерации.

1. Методы и материалы

При написании научной статьи автором применялись методы обобщения и конкретизации, сравнения, анализа научных исследований, индукции и дедукции.

Для достижения данной цели в работе были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть соотношение между резервной и фактической заработной платой в предшествующем году — респонденты, имевшие работу в предшествующем году;
- проанализировать соотношение между резервной заработной платой и зарплатой на новой работе — респонденты, имевшие работу в следующем году;
- рассмотреть уровень безработицы и темп роста ВВП в российской экономике с первого квартала 1995 по первый квартал 2017 гг.

При проведении исследования авторы проанализировали работы Л.С. Архипова, Д.М. Мельникова [1], Е.В. Хрипачева [2], А.С. Белоусова, Е.А. Авдеева [3], О.В. Соловьева [4] и других.

2. Результаты и обсуждения

Начать стоит с особенностей предложения труда в РФ. Первым важным моментом является неэластичность предложения труда, выраженного в часах работы по заработной плате, что связано с преобладанием стандартных форм занятости и ригидностью графика рабочего времени, хотя для замужних женщин соответствующий коэффициент, по подсчётам Клепиковой Е.А., составил $-0,13\%$. Данный результат нетипичен, но объясняется сохранившимися стереотипами о роли женщины в семье, которая в случае повышения заработной платы будет больше мотивирована ухаживать за ребёнком, имея при этом больше свободного от работы времени.

Здесь же важно добавить, что для одиноких матерей, воспитывающих ребёнка, такой коэффициент будет, наоборот, положительным, ведь у них в таком случае не будет финансовой поддержки со стороны мужа. В связи с тривиальностью выводов о неэластичности количества часов работы по заработной плате более содержательным является рассмотрение эластичности вероятности экономической активности по заработной плате. Данная эластичность составляет от 0,01 до 0,11 для лиц младше пенсионного возраста, 0,24 и 0,21 — для лиц пенсионного возраста, вместе с тем она выше для мужчин, чем для женщин, что говорит об ориентации мужчин именно на финансовые характеристики рабочего места при выборе профессии. Если рассматривать эластичность по нетрудовому доходу, то она строго отрицательна для всех социально-демографических групп, что отлично согласуется с теоретическими предпосылками и служит критерием адекватности проведённого эмпирического анализа [5].

Эластичность предложения труда безусловно важна в контексте прогнозирования эффектов макроэкономической политики, будь то пенсионная или налоговая реформа. Но не менее важным является понимание процесса формирования резервных заработных плат, которые как раз и играют основную роль при поиске работы и формировании предложения труда, ведь согласно модели поиска, индивид стремится к равенству ожидаемых выгод при переходе в разряд занятых и издержек нахождения в составе безработных.

Таким образом, формируется его резервная заработная плата — тот уровень, при котором индивиду безразлично, работать или оставаться безработным. Ясное дело, что низкие пособия по безработице не мотивируют индивида повышать свою резервную заработную плату, а могут, наоборот, вести к её снижению. Да и в случае сильно завышенных резервных заработных плат индивиды просто-напросто могут не найти работу, что будет создавать диспропорции на рынке труда.

В своём исследовании Капелюшников Р.И. и Лукьянова А.Л. обнаружили интересную особенность, которая заключается в том, что индивиды склонны завышать свои резервные заработные платы по сравнению с их предыдущими фактическими заработками гораздо в больших масштабах, чем участники рынка труда в зарубежных странах (рис. 1).

Однако при всём при этом они быстро корректируют свои ожидания в сторону понижения (рис. 2). Здесь имеется отрицательная зависимость между продолжительностью безработицы и резервной заработной платой. Помимо этого, эти же авторы доказали, что оценки индивидов, хоть и являются завышенными, но их дифференциация отражает общую дифференциацию в производительности труда и различных ненаблюдаемых личностных характеристиках, что говорит о рациональности этих оценок и их гибкости в сторону понижения, что способствует отсутствию долговременной высокой безработицы в России.

Особенностью также является то, что оценки по резервной заработной плате зависят от макроэкономических характеристик, таких как средняя зарплата и средняя безработица в регионе, что не так характерно для других стран.

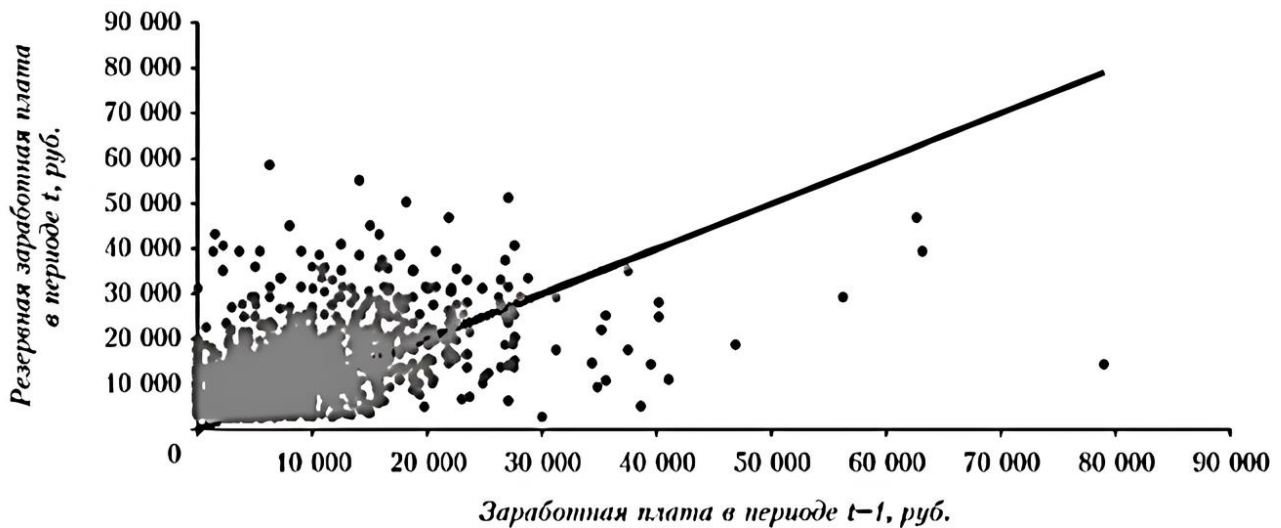


Рисунок 1. Соотношение между резервной и фактической заработной платой в предшествующем году — респонденты, имевшие работу в предшествующем году; все годы [6]

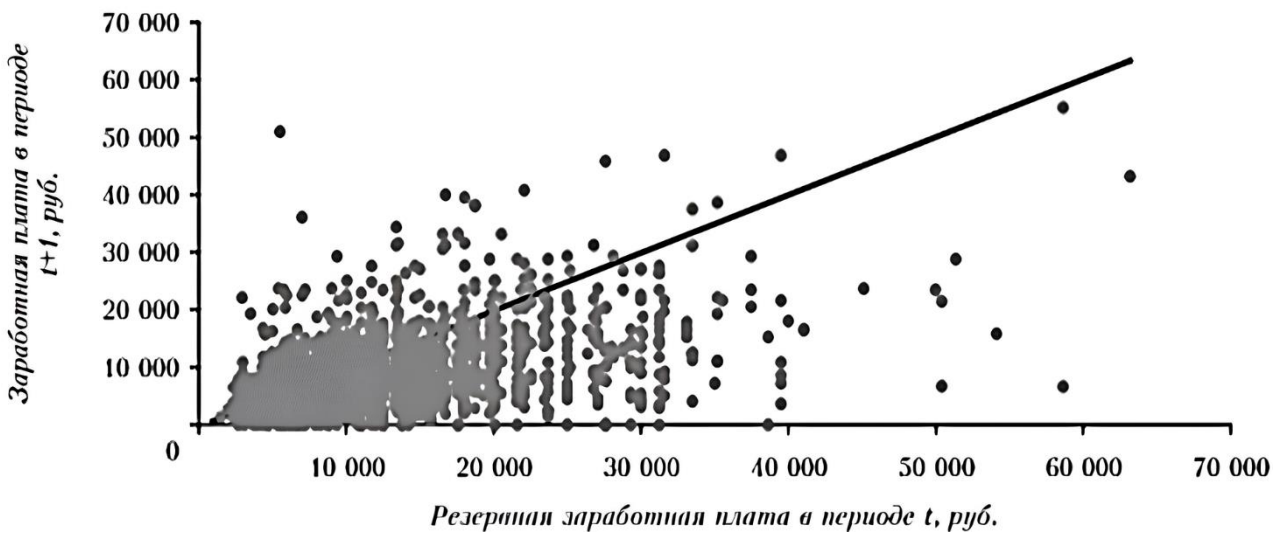


Рисунок 2. Соотношение между резервной заработной платой и зарплатой на новой работе — респонденты, имевшие работу в следующем году; все годы [6]

После рассмотрения особенностей в формировании предложения труда важно обратиться и к процессу его согласования со спросом на труд. Существуют основные теоретические модели: неоклассическая и кейнсианская. В неоклассической парадигме номинальные величины, в частности номинальные заработные платы, являются гибкими и в период рецессии, при сокращении спроса на труд, подстройка происходит именно через быстрое снижение номинальной зарплаты. Работники в таком случае реагируют не на номинальные величины, а на реальные, которые остаются неизменными, так как и цены, и зарплаты быстро адаптируются к новым условиям. Безработица при этом отсутствует: все индивиды, которые хотят работать при установленном уровне оплаты труда, работу имеют, а незанятость носит добровольный характер. В кейнсианской же парадигме номинальные величины являются негибкими, а работники реагируют именно на номинальные величины. Это всё связано как с существованием профсоюзов, так и с установленными минимумами по размеру оплаты труда. Не менее важен здесь долгий период адаптации цен и зарплат, существование долгосрочных контрактов и высокие издержки такой адаптации. В данном случае именно производство диктует уровень занятости, свыше которого работодатель просто не будет предъявлять спрос. Тогда равновесие на рынке труда будет установлено при неполной

занятости и только мерами стимулирующей политики будет возможно достичь уровень полной занятости. Для этого, однако, придётся пожертвовать стабильностью цен. При такой модели спад производства неизбежно повлечёт за собой именно сокращение работников и увеличение безработицы. С этим связан и известный закон Оукена, который показывает отрицательную зависимость между темпами роста ВВП и уровнем безработицы: если темпы роста ВВП находятся ниже естественного уровня, то уровень безработицы имеет тенденцию к повышению [7].

Для России характерна, на наш взгляд, именно неоклассическая модель, что связано с низким профсоюзным давлением, низкими пособиями по безработице, которые ведут к быстрому пересмотру резервных зарплат в сторону понижения, о чём говорилось ранее. Для индивидов предпочтительнее иметь низкооплачиваемую работу, чем потерять работу и застрять в категории безработных без средств для существования. Весьма убедительным доказательством здесь может послужить проверка закона Оукена для России, что было предпринято в исследовании Казаковой М.В. по данным с 1995 по 2017 гг. (рис. 3). По рисунку видна довольно низкая реакция безработицы на сокращение темпов роста ВВП. Например, в кризис 2008–2009 гг. при квартальном спаде ВВП в 10 %, уровень безработицы вырос всего лишь с 6 до 8 %. Автор оценивает коэффициент Оукена в $-0,2$, что говорит о низкой чувствительности безработицы к изменениям темпов роста ВВП. Сама модель близка к швейцарской, где коэффициент равен $-0,24$. Для сравнения, в США аналогичный коэффициент равен $-0,4$, а в Испании он составляет $-0,85$. Но показатель нашей страны нельзя назвать рекордно низким, так как есть пример Японии, где коэффициент Оукена равен $-0,16$, что связано с распространённым там пожизненным наймом и особой спецификой рынка труда [8].

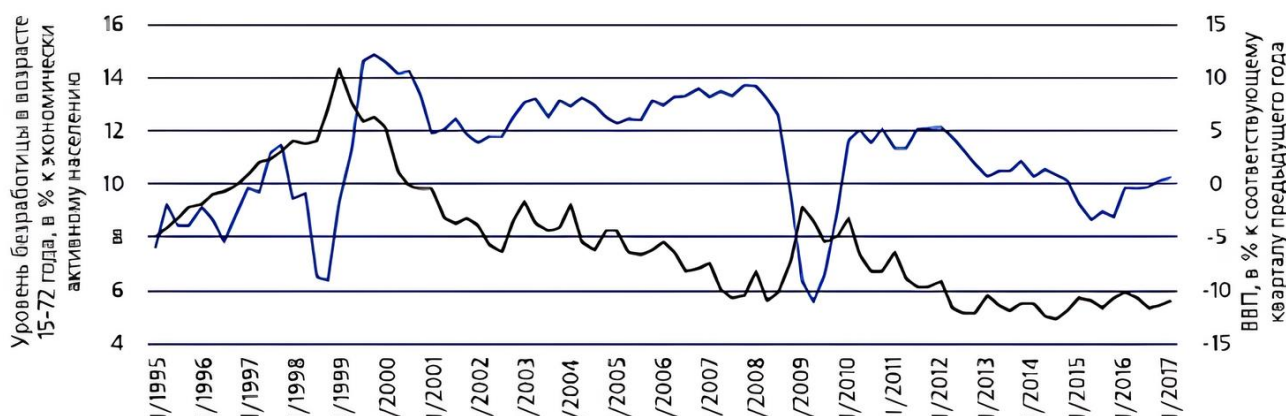


Рисунок 3. Уровень безработицы и темп роста ВВП в российской экономике с первого квартала 1995 по первый квартал 2017 гг. [9]

В заключение также рассмотрим структурные дисбалансы на рынке труда РФ, связанные с эволюцией структуры рабочих мест. В своей статье Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. рассматривают 2 гипотезы относительно влияния технологического прогресса и экономического роста 2000-х годов на экономику России: ведут ли данные факторы к общему улучшению качества труда и смещению профессий в сторону высококвалифицированных или же наблюдается поляризация, когда за счёт внедрения информационных технологий в экономике сокращается количество рутинных физических профессий, но также остаются или даже увеличиваются профессии нерутинные физические, преимущественно в сфере услуг, которые не поддаются автоматизации. Полученные ими выводы свидетельствовали об общем улучшении качества профессий (рис. 4) в России, что было, в основном, вызвано реструктуризацией и вымыванием низкоквалифицированного труда из сельского хозяйства. Относительная поляризация характерна только для обрабатывающей промышленности. Однако важными выделенными факторами такого улучшающего развития явились и

институциональные преобразования, технологический прогресс и рост потребительского спроса в 2000-х, которые вызвали рост спроса на высококвалифицированную рабочую силу. Сейчас во многом эти факторы исчерпаны и, на наш взгляд, существует угроза поляризации занятости в России.

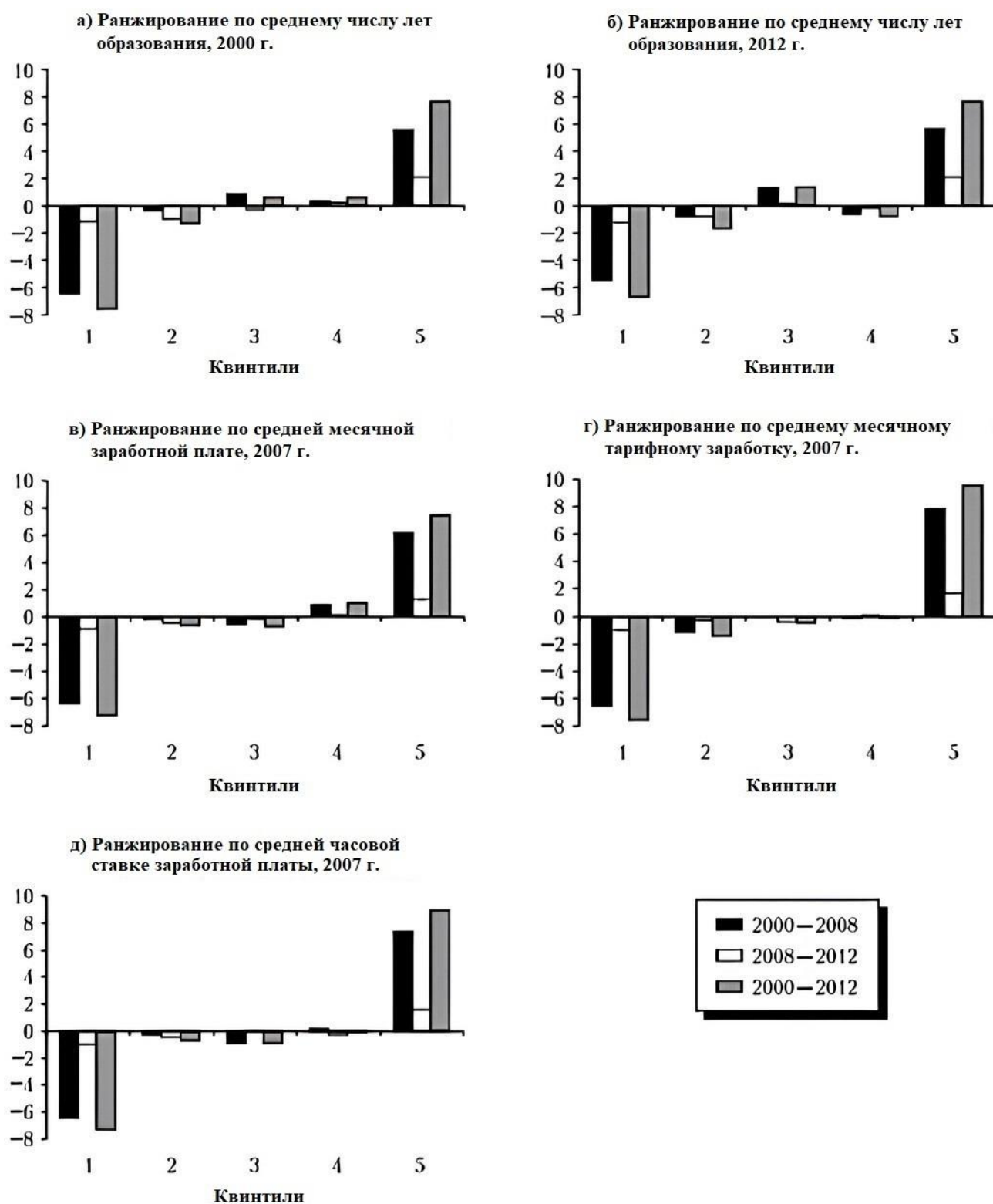


Рисунок 4. Изменение структуры рабочих мест в российской экономике по квинтилям их качества (все занятые), 2000–2012 гг. (п.п.) [10]

Здесь становится особенно актуальной и угрозой увеличения низкооплачиваемой занятости, которая и будет порождена поляризацией структуры рабочих мест. В исследовании на эту тематику Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Шарунина А.В. выделили основные риски попадания в данную группу, определённую ими как лица, получающие доход ниже 2/3 медианного, среди которых: недостаточность человеческого капитала, занятость в нерыночном сегменте сферы услуг, узость локальных рынков труда. Причём особенностью в этом отношении является то, что для рынка труда РФ не характерен «эффект трамплина», и работник рискует застрять на низкооплачиваемой работе. С этим и связана терпимость работников к условиям труда, ведь для них в случае незанятости шансы на высокооплачиваемую работу будут гораздо ниже — 12 % по сравнению с ситуацией низкооплачиваемой профессии. Во многом положение индивида определяется его предыдущим состоянием. Для предотвращения разрастания низкооплачиваемой занятости необходимо на стороне предложения способствовать формированию конкурентоспособного человеческого капитала путём обучения, а на стороне спроса — способствовать конкуренции и созданию новых рабочих мест.

Выводы

Таким образом, рынок труда Российской Федерации характеризуется рядом особенностей, среди которых нечувствительность часов труда по заработной плате, «поисковый оптимизм», отсутствие «эффекта трамплина» и терпимость к условиям труда работников низкооплачиваемых профессий. Также для нашего рынка характерна рациональность в формировании резервной заработной платы, которая учитывает даже макроэкономические параметры. В качестве теоретической основы для прогнозирования может быть использована именно неоклассическая модель, что связано с адаптацией к новым макроэкономическим условиям преимущественно через изменение заработных плат, а не через изменения в занятости, что подтверждается и низким коэффициентом Оукена в сравнении со многими странами Западной Европы. Данными особенностями объясняется и довольно низкий уровень безработицы в нашей стране. Необходимы, по моему мнению, реформы, которые смогли бы предотвратить нарастание поляризации на рынке труда и предотвратить долговременную низкооплачиваемую занятость. Это может быть достигнуто мерами со стороны спроса на труд: поддержка малых и средних предприятий через механизмы льготных займов и налоговых послаблений, а также установление минимума по обязательному размеру оплаты труда на уровне прожиточного минимума. Но нельзя забывать и про меры со стороны предложения труда: создание программ повышения квалификации, содействие увеличению человеческого капитала, поддержка профсоюзов. Только проведение комплексной политики может привести к повышению производительности труда работников и предотвращению структурной разбалансированности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Архипова, Л.С. Оценка современных барьеров, влияющих на цифровизацию российского рынка труда / Л.С. Архипова, Д.М. Мельникова // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. — 2022. — № 2(70). — EDN CUUPED.
2. Хрипачева, Е.В. Формирование рынка труда Российской Федерации / Е.В. Хрипачева // Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. — 2021. — № 1. — С. 22. — EDN PHINGJ.

3. Белоусова, А.С. О рисках и перспективах российского рынка труда / А.С. Белоусова, Е.А. Авдеева // Цифровая и отраслевая экономика. — 2022. — № 3-4(28). — С. 16–22. — EDN SLAUSK.
4. Соловьева, О.В. Развитие персонала как необходимое условие развития организации (на примере малого предприятия туриндустрии) / О.В. Соловьева // Экономика и управление: проблемы, решения. — 2019. — Т. 5, № 3. — С. 99–104. — EDN XUDZLE.
5. Герасимов, Б.Н. Развитие персонала как платформа инновационного развития организации / Б.Н. Герасимов, Т.П. Карпова // Вестник Самарского муниципального института управления. — 2020. — № 3. — С. 49–58. — EDN TMIWWS.
6. Капелюшников, Р.И. Парадоксы формирования резервной заработной платы на российском рынке труда. Часть I / Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова // Вопросы экономики. — 2016. — № 8. — С. 5–27. — DOI 10.32609/0042-8736-2016-8-5-27. — EDN WIMDL D.
7. Ващенко, Н.В. Экономическое развитие предприятия во взаимосвязи с факторами развития трудового потенциала персонала / Н.В. Ващенко, Ю.А. Кравченко // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. — 2020. — № 9. — С. 18–22. — EDN НКТОВ N.
8. Тебекин, А.В. Концепции управления персоналом, получившие развитие в 1990-е годы и их влияние на развитие современного менеджмента / А.В. Тебекин, П.А. Тебекин, А.А. Егорова // Журнал исторических исследований. — 2019. — Т. 4, № 3. — С. 52–59. — EDN NTTСМС.
9. Казакова, М. Закон Оукена: теоретические основы и оценки для России / М. Казакова // Экономическое развитие России. — 2017. — Т. 24, № 11. — С. 27–36. — EDN ZTUXMZ.
10. Гимпельсон, В.Е. Поляризация или улучшение? Эволюция структуры рабочих мест в России в 2000-е годы / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики. — 2015. — № 7. — С. 87–119. — DOI 10.32609/0042-8736-2015-7-87-119. — EDN TZFVXB.

Stepurin Ivan Viktorovich

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Saint-Petersburg, Russia
E-mail: stepurin-iv@ranepa.ru

Misko Oleg Nikolaevich

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Saint-Petersburg, Russia
E-mail: misko-on@ranepa.ru

Specifics of the functioning mechanism of the Russian labor market

Abstract. This article examines the features of the functioning mechanism of the Russian labor market. The main attention in the work is paid to the peculiarities of the formation of demand in the domestic labor market and comparing them with the experience of foreign countries, as well as the mechanisms of changes in labor demand and supply. Another important point discussed in the article is the structural features of the Russian labor market.

In the article, the authors analyze the current state of the labor market in Russia, determine its specifics, and identify the main trends and problems that affect its effectiveness. The elasticity of supply in the labor market is studied for different socio-demographic groups: women, men, single mothers, pensioners. Particular attention is paid to issues of employment, unemployment, wages, including reserve wages and labor migration. The behavior of an individual in the labor market is considered, his preference is to have a low-paid job rather than be left without any means of subsistence; to examine this thesis, a test of Okun's law for Russia is used. The article notes the multifactorial influence of the economy, state policy and sociocultural aspects on the labor market in Russia. The work also reflects the evolution of the structure of jobs in Russia, which occurs under the influence of technological progress and the growth of the domestic economy.

In conclusion, the authors draw conclusions about the need to reform and improve the mechanism of functioning of the Russian labor market to increase its efficiency and sustainability and propose specific measures on the demand side and on the labor supply side.

Keywords: labor market; mechanism of functioning of the labor market; efficiency; quality; economic effect; supply and demand in the labor market; elasticity of labor supply